

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Bonse Aris Mandala Putra

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

Abstract: SMA "X" is an educational institution that carries the mission to build quality human qualities through formal education. However, schools often face obstacles related to teacher performance as one of the key drivers of educational success. Workload and compensation are two factors that can affect performance. Regarding this phenomenon, this study aims to determine the effect of workload and compensation on teacher performance in "X" high schools, both partially and simultaneously. Data collection was conducted on the overall population of existing subject teachers. The research method used is descriptive and verification methods. The analysis in this study was carried out using multiple linear regression. Based on the results of hypothesis testing, it is evident that the workload and compensation each has a positive and significant effect on the performance of subject teachers in "X" high schools. Simultaneously, workload and compensation also positively influence fan significant.

Keywords: *Competency; Training; Performance; Teacher.*

Abstrak: SMA "X" adalah sebuah lembaga pendidikan yang mengemban misi untuk membangun kualitas manusia yang bermutu melalui jalur pendididakn formal. Meski demikian, sekolah kerap menghadapi kendala berkaitan dengan kinerja guru sebagai salah kunci penggerak keberhasilan pendidikan. Beban kerja dan kompensasi adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Berkenaan dengan fenomena tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA "X", baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan terhadap populasi keseluruhan guru mata pelajaran yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikasi. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa beban kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA "X". Secara simultan, beban kerja dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kata kunci: *Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja; Guru.*

* Corresponding author's e-mail: bonsearis05@gmail.com

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<http://bisnisan.nusaputra.ac.id>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses yang dengan sengaja dilaksanakan semata-mata bertujuan mencerdaskan. Melalui proses pendidikan akan terbentuk sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidikan demikian sangat penting sebab pendidikan merupakan kunci utama menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan.

Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, strategi, dan tujuan kelembagaan. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, melakukan strategi yang tepat, dan mencapai tujuannya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan pengajaran, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil yang dicapai. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman serta mengikuti perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan yang mengiringinya. Perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah yang secara langsung akan dirasakan oleh para siswa atau orang tua siswa. Pasal 1 Ayat 1 UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki seorang guru akan terlihat dari bagaimana guru-guru melakukan tugas-tugasnya tersebut. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kualitas seorang guru akan tercermin dari kinerjanya. Kinerja guru inilah yang menjadi tolak ukur keberhasilan satuan Pendidikan (sekolah) dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing di masyarakat. Timpangnya kualitas Pendidikan di tanah air merupakan salah satu akibat dari persoalan yang muncul dalam kinerja guru di masing-masing sekolah.

SMA Kuntum Cemerlang salah satu sekolah swasta di Kota Bandung. Dalam menjalankan tugas pendidikan, sekolah ini juga menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru sebagai kunci dari keberhasilan pendidikan. Permasalahan yang terjadi di sekolah ini dapat terlihat dari beberapa faktor seperti tingkat ketidakhadiran guru, kelengkapan guru dalam pengumpulan administrasi pembelajaran dan ketetapan waktu dalam mengumpulkan soal ujian, serta faktor-faktor lainnya.

Beberapa faktor-faktor yang muncul tersebut mengisyaratkan adanya permasalahan dalam hal kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang. Penurunan kinerja dapat disebabkan berbagai faktor,

seperti budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi dan sebagainya. Pada kasus yang terjadi di SMA Kuntum Cemerlang persoalan kinerja diperkirakan dari beban kerja yang diemban oleh setiap guru. Beban kerja yang diberikan oleh sekolah kepada guru dirasa cukup banyak sehingga membuat para guru tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Dari wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa guru, mereka mengatakan beban kerja yang mereka terima sangat memberatkan mereka sehingga pekerjaan mereka menjadi tidak maksimal, selain itu dari beban kerja yang mereka terima tidak sesuai dengan kompensasi/honor yang mereka dapatkan dari Sekolah Kuntum Cemerlang. Hal inilah yang membuat kinerja para guru menjadi kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya sehingga para guru dalam melakukan proses mengajar di sekolah menunjukkan penurunan kinerja.

Dari uraian fenomena di atas, dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut: apakah beban kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang Bandung. Adapun secara ringkas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja adalah Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Menurut Webster beban kerja sebagai jumlah

pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan kepada pekerja dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Heririanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Nurminato (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, semua pekerjaan selalu diusahakan dengan sikap kerja ergonomis. Beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi (Suwanto, 2010). Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. (Bangun, 2012: 255). Sedangkan menurut Ulfatin (2016: 20) Kompensasi adalah segala sesuatu yang

diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung ataupun tidak langsung, finansial maupun tidak nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian organisasi (Marwansyah,2012). Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan (Wukir,2013). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu oragnisasi. (Widodo :2015).

Ada juga yang mengelompokkan kompensasi terdiri atas uang, barang dan jasa. Kompensasi uang misalnya gaji dan tunjangan yang dibayarkan dalam bentuk uang secara tunai. Kompensasi barang (materil) adalah imbalan berupa penguat fisik, misalnya kendaraan inventaris, saluran telepon, dan sebagainya. Selain itu, ada lagi kompensasi jasa, yaitu imbalan dalam bentuk jasa pengelolaan dan pengaturan kesejahteraan. Misalnya koperasi dan asuransi sebagai kesejahteraan fisik yang mengatur tata kelola keuangan.

Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Desler :2004). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai dan Basri 2005).

Berdasarkan beberapa pandangan terkait kinerja diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditampilkam seseorang berupa prestasi kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai seseorang berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan sangat memengaruhi pada kinerja karena keberhasilan kinerja akan sangat bergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Setiap pekerjaan atau profesi memiliki kriteria khusus dalam mengukur hasil pekerjaan. Wilson Bangun (2021:17) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang sesuai dengan syarat-syarat pekerjaannya.

Hesti Murwanti (2013:17) mengemukakan bahwa kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan guru dalam melakukan setiap tugas-tugasnya, baik sebagai pengajar maupun pendidik, berdasarkan kecakapannya dalam membina peserta didik guna mencapai tujuan pembelajaran. Sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013:103) menyatakan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuannya untuk

merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran, baik secara proses maupun hasilnya. Dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah profesi yang memiliki kriteria pekerjaan khusus dalam hal mengelola pembelajaran bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, untuk mengukur kinerja guru juga dibutuhkan kriteria pekerjaan tertentu yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru.

Wilson Bangun (2012: 234-235) menguraikan adanya lima dimensi umum dan satu dimensi khusus yang lebih penting. Keenam dimensi tersebut adalah:

1. Jumlah pekerjaan, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat terselesaikan oleh seorang individu atau kelompok sesuai dengan standar pekerjaannya sehingga dapat dipetakan berapa orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu kualitas hasil kerja seseorang yang harus memenuhi standar kualitas yang dipersyaratkan dalam suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tuntutan di mana seseorang harus menyelesaikan seluruh pekerjaannya tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan pada bagian lain dan dapat memenuhi pesanan pelanggan tepat waktu.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
5. Kemampuan kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan rekan

kerjanya dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

6. Kriteria pekerjaan, yaitu kriteria khusus yang dimiliki oleh setiap pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan, jabatan, maupun profesi tertentu pasti memiliki kriteria khusus dengan bobot khusus yang berbeda-beda. Kriteria pekerjaan ini dapat dibagi menjadi tiga:

- a) Kriteria berdasarkan sifat, berkaitan dengan kepribadian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti loyalitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku, berkaitan dengan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, berkaitan dengan kinerja yang diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin banyak beban kerja yang ditanggung seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Artardi (2015)

yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan hal ini mengarah ke peningkatan kerja. Beban kerja yang terlalu berat harus diimbangi oleh kompensasi yang seimbang karena ketika beban kerja terlalu berat dan tidak diimbangi oleh kompensasi yang cukup akan memengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Tuki (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar sekolah dapat mencapai keunggulan bersaing yang diharapkan, guru sebagai faktor penentu utama keberhasilan pendidikan haruslah dituntut memiliki kinerja yang baik. Tidak hanya memiliki kinerja yang baik, tetapi kinerja seorang guru terus meningkat dari waktu ke waktu. Meski demikian, haruslah diingat bahwa kinerja hanyalah merupakan suatu hasil yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa kinerja merupakan variabel terikat yang keberhasilan atau kegagalannya sangat dipengaruhi banyak faktor. Pengelolaan faktor-faktor yang bertindak sebagai variabel bebas itulah yang nantinya akan berdampak pada kinerja, baik secara positif maupun negatif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dari objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang terkumpul. Metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pengumpulan data pada penelitian ini akan dilakukan berupa sensus dengan melibatkan seluruh guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang agar dapat memberikan gambaran yang utuh. Jumlah keseluruhan guru mata pelajaran yang ada di SMA Kuntum Cemerlang sebanyak 30 orang guru.

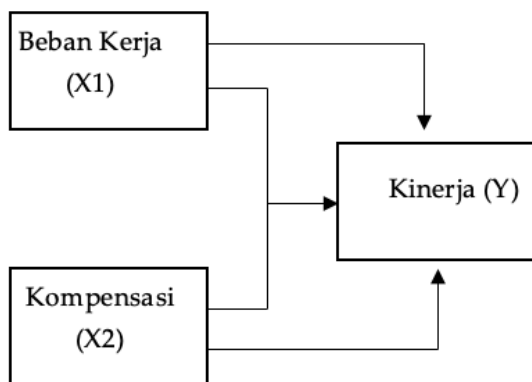
Ada dua macam data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti, langsung dari sumber informasinya. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa cara yaitu : (1) Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi dengan pihak terkait seputar permasalahan yang terjadi di lokasi tempat penelitian ini dilakukan; (2) Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap permasalahan yang terjadi di lokasi tempat penelitian ini dilakukan; (3) Kuesioner, yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertutup kepada responden untuk mengetahui respon mereka terhadap topik yang tengah diteliti.

Sebaliknya, data sekunder dapat diartikan sebagai data pendukung yang diperoleh peneliti melalui berbagai sumber yang sebelumnya memang sudah ada dan tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dengan dua cara (1) Dokumentasi Organisasi, yaitu dengan cara memeriksa berbagai dokumen dan catatan resmi untuk mengetahui kebenaran hasil wawancara dan observasi yang diperoleh peneliti; (2) Studi Literatur, yaitu dengan cara mempelajari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal, maupun sumber elektronik lainnya yang bertujuan untuk memperoleh data pendukung berupa teori

atau konsep yang akan dijadikan sebagai landasan berpikir dalam penelitian ini.

Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner berisikan berbagai pertanyaan yang disusun secara tertutup menggunakan skala likert sehingga data yang terkumpul masih berskala ordinal. Skala data tersebut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval agar data tersebut dapat dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode successive interval untuk mengubah skala data dari ordinal menjadi interval.

Model penelitian yang dikembangkan menggambarkan hubungan antara beban kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Tiga buah hipotesis yang dikembangkan sebagai dugaan sementara dari penelitian ini adalah:

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang

H3: Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang

Uji Instrumen
Untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini baik maka penulis akan melakukan uji validitas dan reabilitas terhadap instrumen yang dikembangkan penulis.

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian sungguh dapat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Indrawan & Yaniawati (2014: 123-124) mengemukakan cara untuk melakukan uji validitas yaitu dengan menghitung nilai koefisien korelasi product moment. Berikut ini adalah rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

di mana :

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

X = skor-skor pada item ke-i

Y = jumlah skor yang diperoleh tiap responden

N = banyak responden

Indrawan & Yaniawati (2014:123) menyatakan apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan nilai r tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat dipahami dengan baik oleh responden atau tidak. Indrawan & Yaniawati (2014:26), salah satu cara yang dapat dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alfa, atau biasa dikenal istilah Cronbach's Alpha.

Untuk menghitung nilai koefisien alfa digunakan rumus berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

dimana :

α = nilai reabilitas (koefisien Alfa)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i^2$ = jumlah varian butir soal

S_t^2 = varians total

n = jumlah responden

Dari hasil perhitungan di atas akan didapat nilai koefisien alfa (α). Selanjutnya nilai koefisien alfa tersebut akan dibandingkan dengan nilai r tabel. Indrawan & Yaniawati (2014:126) menyebutkan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alfa lebih besar atau sama dengan nilai r tabel.

Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi dapat memprediksi dengan baik dan terhindar dari kesalahan maka model regresi tersebut haruslah memenuhi syarat asumsi klasik. Syaiful Bahri (2018 : 162) menyebutkan adanya empat macam uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam model regresi linier berganda, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji multikolinieritas, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya.

3. Uji autokorelasi, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara anggota observasi atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari autokorelasi.
4. Uji heteroskedastisitas, yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidak samaan varian residual dari semua observasi pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda yang digunakan hendak mengetahui besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan variabel bebas. Bentuk umum persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut (Groebner et al, 2011: 634):

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

di mana,

β_0 = konstanta, yaitu besarnya nilai variabel Y pada saat variabel X1 dan X2 bernilai nol.

β_i = koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan variabel Y sebagai akibat dari perubahan variabel Xi.

X1 = variabel bebas pertama, yaitu beban kerja.

X2 = variabel bebas kedua, yaitu kompensasi.

Y = variabel terikat, yaitu kinerja.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Wijayanto & Dotulong (2017 : 3052) menjelaskan uji koefisien korelasi

digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi dan arahnya dinyatakan dengan tanda positif atau negatif. Koefisien korelasi ini dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Groebner et al, 2011 : 638) :

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2 \sum(y - \bar{y})^2}}$$

Groebner et al (2011 : 642) menjelaskan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel terikat dan variabel bebasnya. Dengan kata lain, koefisien determinasi dapat digunakan untuk menguji kuat signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

$$t = \frac{b_j - 0}{s_{b_j}}$$

Syaiful Bahri (2018 : 192) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang semakin kecil berarti pula semakin terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, nilai R^2 yang semakin mendekati 1 berarti variabel bebas mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Statistik t

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu perlu menyatakan hipotesis yang sudah dikembangkan dalam bentuk hipotesis penelitian. Adapun hipotesis penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Hipotesis pertama

:

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara beban kerja dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

$H_1 : \beta_1 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

Hipotesis kedua :

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

$H_1 : \beta_2 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Groebner et al (2011 : 645) mengemukakan uji t ini dapat dihitung menggunakan rumus :

di mana :

b_j : koefisien regresi, yang diperoleh dari persamaan regresi.

s_{b_j} : standard deviasi dari b_j .

Apabila nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel maka H_0 dapat ditolak atau dengan kata lain H_1 diterima. Demikian pula sebaliknya.

Uji Statistik F

Berdasarkan hipotesis yang sudah dikembangkan sebelumnya maka hipotesis penelitian yang dikembangkan sebagai berikut :

$H_0 \leq 0$ yang berarti bahwa beban kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung

$H_1 > 0$ yang berarti bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum

Cemerlang Bandung,

Rumus perhitungan untuk uji F adalah sebagai berikut (Groebner et al (2011 : 643):

di mana :

$$F = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{n-k-1}}$$

SSR : sum of squares regression

SSE : sum of squares error

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

Apabila nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel maka H0 ditolak. Hal ini berarti variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjelasan pada bagian ini diawali dengan analisis deskripsi, sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Variabel Beban Kerja

Soal	Pearson Correlation	Keterangan
Ke	(r hitung)	
1	0,037	r hitung > r tabel = valid
2	0,096	r hitung > r tabel = valid
3	0,532	r hitung > r tabel = valid
4	0,369	r hitung > r tabel = valid
5	0,545	r hitung > r tabel = valid

6	0,592	r hitung > r tabel = valid
7	0,623	r hitung > r tabel = valid
8	0,68	r hitung > r tabel = valid
9	0,792	r hitung > r tabel = valid

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan kriteria uji validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel beban kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Variabel Kompensasi

Soal	Pearson Correlation	Keterangan
Ke	(r hitung)	
1	0,674	r hitung > r tabel = valid
2	0,515	r hitung > r tabel = valid
3	0,676	r hitung > r tabel = valid
4	0,31	r hitung > r tabel = valid
5	0,384	r hitung > r tabel = valid
6	0,696	r hitung > r tabel = valid
7	0,436	r hitung > r tabel = valid
8	0,402	r hitung > r tabel = valid
9	0,129	r hitung > r tabel = valid

Sumber: Data di olah 2022

Sesuai dengan kriteria dalam uji validitas, nilai r hitung untuk seluruh butir pertanyaan variabel kompensasi lebih besar daripada r tabel sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan kata lain, seluruh butir pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel pelatihan dengan baik.

Tabel 3. Variabel Kinerja

Soal	Pearson Correlation	Keterangan
Ke	(r hitung)	
1	0,618	r hitung > r tabel = valid
2	0,344	r hitung > r tabel = valid
3	0,364	r hitung > r tabel = valid
4	0,577	r hitung > r tabel = valid
5	0,41	r hitung > r tabel = valid
6	0,203	r hitung > r tabel = valid
7	0,678	r hitung > r tabel = valid
8	0,708	r hitung > r tabel = valid
9	0,481	r hitung > r tabel = valid
10	0,279	r hitung > r tabel = valid
11	0,319	r hitung > r tabel = valid
12	0,531	r hitung > r tabel = valid
13	0,659	r hitung > r tabel = valid
14	0,837	r hitung > r tabel = valid
15	0,742	r hitung > r tabel = valid
16	0,57	r hitung > r tabel = valid
17	0,583	r hitung > r tabel = valid
18	0,583	r hitung > r tabel = valid

19	0,51	r hitung > r tabel = valid
20	0,631	r hitung > r tabel = valid
21	0,284	r hitung > r tabel = valid
22	0,366	r hitung > r tabel = valid
23	0,298	r hitung > r tabel = valid
24	0,283	r hitung > r tabel = valid
25	0,316	r hitung > r tabel = valid
26	0,436	r hitung > r tabel = valid

Sumber: Data di olah 2022

Sesuai kriteria pada uji validitas, seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid karena memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan yang diajukan pada instrumen penelitian ini mampu mengukur variabel kinerja dengan baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Variabel Beban Kerja

Kasus	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
30	7	0,718	reliabel

Sumber: Data di olah, 2022

Menurut hasil perhitungan, didapat nilai koefisien alfa (α) sebesar 0,718. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,361. Maka dari itu, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja dapat dinyatakan reliabel untuk seluruhnya.

Tabel 5. Variabel Kompensasi

Kasus	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
-------	-------------	------------------	------------

30	7	0,718	reliabel
----	---	-------	----------

Sumber: Data di olah, 2022

Nilai koefisien alfa (α) sebesar 0,718 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, secara keseluruhan, instrumen penelitian untuk variabel beban kerja dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Variabel Kinerja

Kasus	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
30	24	0,878	reliabel

Sumber: Data di olah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan, didapat nilai koefisien alfa (α) sebesar 0,878. Nilai koefisien alfa (α) tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, secara keseluruhan, instrumen penelitian untuk variabel kinerja dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.55052323
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.079
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang didapatkan dari pengolahan program statistik SPSS yang menghasilkan

nilai Asymp. Sig sebesar 0.200. Syarat suatu data dikatakan terdistribusi dengan normal adalah jika nilai Asymp. Sig nya lebih besar dari 0.05 sehingga dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 data telah memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.983	15.329		3.717	.001		
	TBK	.429	.564	.140	.760	.454	.955	1.047
	TK	.818	.524	.288	1.562	.130	.955	1.047

a. Dependent Variable: TKI

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan uji VIF dan Tolerance yang didapatkan melalui pengolahan program statistik SPSS yang menghasilkan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) sebesar 1.047 dan 1.047, sedangkan nilai Tolerance untuk masing-masing variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) adalah sebesar 0.955 dan 0.955. Data dikatakan tidak terkendala multikolinearitas jika memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance diatas 0.05, karena masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance diatas 0.05 maka masing-masing variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.382	9.109		.967
	TBK	.065	.335	.038	.848
	TK	.179	.311	.112	.570

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer yang didapatkan dari pengolahan program

statistik SPSS yang menghasilkan nilai Sig dari masing-masing variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) sebesar 0.848 dan 0.570. Syarat suatu data dikatakan homokedastisitas atau tidak terkendala gejala heteroskedastisitas adalah jika nilai Sig. nya lebih besar dari 0.05, sehingga dengan nilai Sig. sebesar 0.848 dan 0.570 maka pada kedua variabel independen tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.120	.055	6.78880

a. Predictors: (Constant), TK, TBK

Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square seluruh variabel penelitian, pada penelitian ini didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.055 atau 5.5%, artinya variabel Beban Kerja dan Kompensasi hanya memiliki pengaruh sebesar 5.5%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	56.983	15.329		.001
	TBK	.429	.564	.140	.454
	TK	.818	.524	.288	.130

a. Dependent Variable: TKI

Setelah dihitung dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS, maka dapat dirumuskan model analisis regresi berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 56,983 + 0,429 X_1 + 0.818 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat kita interpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 56,983 menunjukkan bahwa apabila tidak ada beban kerja dan kompensasi sekalipun maka besarnya

kinerja adalah 56,983. Nilai konstanta yang positif berarti jika diasumsikan variable independent konstan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 56,983.

Nilai koefisien untuk variabel beban kerja sebesar 0,492 dan bernilai positif. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja juga meningkat 0,492, demikian sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,818 dan bernilai positif. Artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja juga meningkat 0,818, demikian sebaliknya.

Uji Statistik T

Hipotesis pertama yang telah dikembangkan berkaitan dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Rumusan hipotesisnya dinyatakan sebagai berikut:

H0 : $\beta_1 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara beban kerja dengan kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

H1 : $\beta_1 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dengan kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki t-hitung 3,717 dengan tingkat signifikansi 0,05. Untuk dapat menguji hipotesis, maka nilai t-hitung tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dengan α sebesar 0,05 dan degree of freedom (df) sebesar $32-2 = 30$ maka dapat didapat nilai t-tabel sebesar 2,03951. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 dapat diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif

antara beban kerja dengan kinerja guru di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.795	2	84.898	1.842	.178 ^b
	Residual	1244.371	27	46.088		
	Total	1414.167	29			

a. Dependent Variable: TKI

b. Predictors: (Constant), TK, TBK

Hipotesis kedua yang dikembangkan berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Rumusan hipotesisnya dinyatakan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 \leq 0$ yang berarti tidak ada pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung

$H_1 : \beta_2 > 0$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang Bandung.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 1,562 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan α sebesar 0,05 dan degree of freedom (df) sebesar $32-2 = 30$ maka didapat nilai t-tabel sebesar 2,03951. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang.

Uji Ststistik F

Berdasarkan hipotesis yang sudah dikembangkan sebelumnya maka hipotesis penelitian yang dikembangkan sebagai berikut :

Rumusan hipotesis yang telah dikembangkan adalah sebagai berikut :

$H_0 \leq 0$ yang berarti bahwa beban kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang

$H_1 > 0$ yang berarti bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang.

Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai F-hitung sebesar 1,842 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan df numerator sebesar $3-1 = 2$ dan df denominator sebesar $32-2 = 30$ maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,32. Dengan demikian, terlihat bahwa nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel. Dilihat dari tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran di SMA Kuntum Cemerlang.

KESIMPULAN

Nilai koefisien hasil regresi untuk variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,429 dengan signifikan sebesar 0.045. Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Jeky Rolos, dkk (2018) yang mengatakan bahwa terdapat

pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,818 dengan signifikan 0,130. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Stefanus Andi Pratama, dkk (2015) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Dari

hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa semua variabel independen, yaitu beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel kompensasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja. Kompensasi mempengaruhi kinerja guru menjadi optimal, salah satu ukuran dari kompensasi yaitu ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan kepada guru. Demikian pula dengan beban kerja, beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, ketika beban kerja yang dibebankan kepada guru terlalu berat atau terlalu banyak, maka dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut, sehingga kinerja guru tidak menjadi optima

REFERENSI

- Bahri, Syaiful. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Indrawan, Rully & Poppy Yaniawati. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran. Bandung : Refika Aditama.
- Jamali, Abdul. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sadar Dinamis Sampang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 1 (2): 205-224.
- Republik Indonesia, 2005. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Lembaran Negara RI Tahun 2005, No 41. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sihombing, S., Simon Gultom & Sonya Sidjabat. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi: Jakarta : Penerbit In Media
- Sinambela Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sodikin Dickdick, Djaka Permana & Suhendra Aida. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun paradigma Baru*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Sumbogo, I. A. & Ngadino Surip Diposumarto. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter Dengan Motivasi Sebagai Variabel Motivasi di PT SWC. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 (3) : 331-340